

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai Negara yang sedang berkembang membutuhkan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini sangat mendesak dalam rangka menghadapi era perdagangan baik pada tingkat nasional, regional maupun internasional. Keunggulan kompetitif dalam persaingan antar bangsa tidak lagi terletak pada penguasaan Sumber Daya Alam yang semakin berkurang, tetapi lebih pada kualitas Sumber Daya Manusia, baik kualitas profesional, sosial maupun spiritualnya. Hal tersebut sejalan dengan tuntutan dunia kerja akan profesionalisme, yaitu kemampuan untuk menguasai, mengembangkan dan memanfaatkan teknologi.

Salah satu faktor keberhasilan perusahaan mencapai tujuan adalah mempunyai tenaga kerja yang berkualitas, berkomitmen dan mempunyai loyalitas yang tinggi. Tetapi pada kenyataannya sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah tingkat loyalitasnya. Menurut riset tingkat komitmen dan loyalitas karyawan di Indonesia relatif masih rendah, bahkan 22% lebih rendah dibandingkan dengan pekerja 10 negara lain di kawasan Asia. Akibatnya, dua dari tiga karyawan Indonesia berencana pindah ke perusahaan lain jika tawaran jabatan, bidang pekerjaan, serta kompensasi lebih tinggi dengan perusahaan tempat individu tersebut bekerja. Hal tersebut masih ditambah lagi dengan terbatasnya tenaga kerja yang profesional, terampil dan terlatih, walaupun

sebenarnya jumlah tenaga kerja yang tersedia sangat banyak bahkan melampaui daya tampung lapangan pekerjaan yang ada. Adanya kesenjangan kemampuan antara tenaga kerja menjadi karyawan sebagai salah satu mitra utama yang perlu dipertahankan untuk menunjang efisiensi dan produktifitas perusahaan (Sunyoto, 2001).

Sebuah survey tentang pandangan karyawan perusahaan di Indonesia menunjukkan sejumlah fakta menarik. Majalah SWA (Rahman, 2010) menyatakan karyawan di Indonesia yang sudah merasa puas dengan pekerjaannya dan memahami bahwa penghasilan mereka tergantung kinerja perusahaan, namun ternyata tetap ingin ke luar jika mendapat tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain serta enggan memotong gaji saat perusahaan lagi kesulitan. Sifat mendua itu terekam pula dalam hasil survei yang menyatakan sebanyak 85% karyawan merasa bangga bekerja di perusahaan tetapi hanya 35% karyawan Indonesia yang ingin bertahan di perusahaan kendati pekerjaan di perusahaan lain itu hampir sama saja dalam hal gaji, jabatan, dan skop pekerjaan. Indeks komitmen karyawan (*Commitment Index*) Indonesia, menurut perhitungan Watson Wyatt (www.portalhr.com, 2010) hanya 57% - lebih rendah 7 poin dibandingkan Asia Pasifik. Itu berarti, tingkat loyalitas kerja karyawan di Indonesia termasuk paling rendah di kawasan ini. Seperti yang dikemukakan Yenita (2008) bahwa loyalitas karyawan di Indonesia paling rendah di Asia.

Pada penelitian ini variabel yang diasumsikan berkorelasi terhadap loyalitas yakni masalah intensif, yaitu sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas kerja yang telah mereka lakukan sebagai bentuk kontribusi baik

tenaga maupun pikiran yang ada d dalam diri karyawan. Kemampuan memenuhi pembayaran yang layak sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan menentukan karyawan untuk tetap berada di dalam organisasi. Masalah yang selalu timbul sebagai masalah klasik adalah ketidakmampuan perusahaan dalam memberikan insentif dalam jumlah cukup sehingga memicu keinginan atau niat karyawan untuk keluar (*turnover intention*). Tingginya keinginan untuk keluar ini dapat merugikan perusahaan karena memerlukan biaya besar dalam merekrut karyawan-karyawan baru untuk menggantikan posisi mereka yang keluar, disamping kerugian-kerugian lain.

Pada saat memasuki perusahaan, manusia membawa berbagai macam kebutuhan, baik berupa kebutuhan materiil maupun non-materiil. Apabila kebutuhan tersebut terpenuhi, maka akan merangsang karyawan untuk melakukan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Beberapa karakteristik karyawan yang terdapat pada sebuah perusahaan merupakan konsekuensi logis dari keanekaragaman manusia yang akan mempunyai implikasi bervariasi terhadap operasionalisasi perusahaan maupun tuntutan akan komitmen organisasi.

Perusahaan Delta Merlin II yang terletak di Jalan Raya Solo-Sragen Km.14 Pulosari Karanganyar merupakan salah satu anak perusahaan dari PT. Dunia Setia Sandang Abadi yang bergerak di bidang pertekstilan dan berstatus PMDN (Penanaman Modal Dalam Negeri). Menurut data-data di lapangan yang diberikan salah seorang staf personalia, permasalahan yang kerap terjadi di perusahaan umumnya berkaitan antara lain: kepindahan kerja atas keinginan sendiri dan PHK (1,3%/15 orang berbulan), keterlambatan masuk jam kerja

(1,01%), tingkat absensi (1, 16 %/bln), penyimpangan kerja seperti bercakap – cakap, kelalaian kerja, merokok saat kerja (3,5%), dan kasus – kasus lainnya sekitar (1,05%) (Hasil Wawancara dengan Staf Personalia , Maret 2012)

Menurut staf personalia perusahaan PT. Delta Merlin II, *turn over* dan pemutusan hubungan kerja karyawan pada bagian produksi yang mencapai 1,3%/bulan, dengan jumlah karyawan 2000 orang, berarti dalam satu tahun bisa mencapai 312 orang. *Turn over* tersebut menimbulkan kerugian bagi perusahaan apalagi jika perpindahan kerja karyawan terjadi pada sektor yang penting, seperti bagian produksi, beberapa kerugian yang dialami perusahaan diantaranya berkurangnya hasil produksi, selain itu kerugian juga akan dialami perusahaan, karena perusahaan harus menanggung biaya perekrutan tenaga kerja baru. menurut personalia keluarnya karyawan tersebut disebabkan oleh dua faktor, yaitu atas permintaan sendiri misalnya mengundurkan diri karena mendapat pekerjaan lain, sakit lama, tidak cocok dengan gaji. Ataupun pemutusan hubungan kerja karena permintaan dari perusahaan, dikarenakan sering membolos/absen, pencurian, tidak disiplin dan lain sebagainya.

Terlepas dari penjelasan personalia perusahaan di atas, pada dasarnya berbagai faktor dapat menyebabkan rendahnya loyalitas kerja, diantaranya yaitu insentif. Martoyo (1996) mengemukakan salah satu cara untuk menimbulkan perasaan loyal para karyawan terhadap perusahaan ialah dengan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut membeli saham perusahaan, pemberian gaji yang cukup, perhatian terhadap kebutuhan rohani. Ditambahkan Robbins (1996) insentif merupakan daya tarik yang menyebabkan seseorang melakukan

sesuatu karena bisa mendapat imbalan yang memuaskan kebutuhannya. Hal ini tentu bisa mengakibatkan gairah kerja individu meningkat dan lama kelamaan dapat menimbulkan komitmen kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Pernyataan-pernyataan di atas menunjukkan insentif menentukan loyalitas seseorang dalam bekerja dan bertahan pada organisasi. Pergantian karyawan (*turn over*) yang tinggi merupakan indikasi loyalitas karyawan tidak dipenuhi haknya dalam pembayaran. Sebaliknya loyalitas akan tinggi dan keinginan untuk keluar (*turnover intention*) menjadi rendah pada saat perusahaan telah memberikan kecukupan pembayaran finansial.

Karyawan yang mempersepsi secara positif insentif merasa jasanya dihargai, sehingga karyawan akan merasa tenang dalam bekerja, bersemangat dan memiliki kepuasan pada pekerjaannya. Hal ini selanjutnya dapat menimbulkan loyalitas kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya pada masa sekarang masih banyak permasalahan yang dialami antara karyawan dengan perusahaan contohnya karyawan menuntut perusahaan memberikan insentif yang sesuai harapan karyawan, namun disisi lain perusahaan kerap tidak memenuhi tuntutan karyawan dengan berdalih perusahaan merugi ataupun untuk efisiensi.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dibuat adalah: Apakah ada hubungan antara persepsi insentif dengan loyalitas kerja? Mengacu dari rumusan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengkaji secara empirik dan mengadakan penelitian berjudul: Hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan loyalitas kerja.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian untuk mengetahui :

1. Hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan loyalitas kerja.
2. Peran atau sumbangan persepsi terhadap insentif terhadap loyalitas kerja
3. Tingkat persepsi terhadap insentif dan loyalitas kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Perusahaan

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi mengenai hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan loyalitas kerja sehingga dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam membuat standarisasi insentif yang sesuai bagi karyawan guna meningkatkan loyalitas kerja karyawan.

2. Bagi karyawan

Memberikan informasi berkaitan dengan hubungan antara persepsi terhadap insentif dan loyalitas kerja sehingga karyawan dapat menilai insentif secara objektif dan mampu memahami pentingnya persepsi terhadap insentif sebagai komponen yang berperan penting dalam pengembangan dan peningkatan loyalitas kerja karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan maupun perbandingan dalam pengembangan penelitian tentang hubungan antara persepsi terhadap insentif dengan loyalitas kerja pada karyawan sehingga dapat dimanfaatkan secara luas bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang psikologi industri.

